ISSN: 2685-9092 (Online) Vol. 5 No. 2 (November 2023) PSΨCHO Holistic

The Effect of Cyberloafing on Work Procrastination in Employees

Zul Aryanor[1], Risna Febriani[1]

[1]Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Banjarmasin

Email: zularyanor15@gmail.com

ABSTRACT

Work procrastination is the behavior of delaying the completion of work performed by the individual (procrastinator), by performing other activities that are not related to work. One of the factors causing work procrastination is pleasure-seeking, as internet users who are always comfortable with online situations or cyberloafing. This research is located at PT. GAL and PT. GIJ. This study aims to determine the effect of cyberloafing on work procrastination in employees. This research used quantitative research methods. The sampling in this study used a non-probability sampling technique with a total sampling method of 51 employees. The scales used in this study were the cyberloafing scale and the work procrastination scale, with the Rating Scale scaling model. The results of a simple linear regression test showed that the calculated t value is 2,386 (p < 0,05) while the table t value was 2,009 which means that the calculated t value was greater than the table t, it can be collected that there was a significant influence of cyberloafing on work procrastination in employees. The results of this study indicate that cyberloafing behavior has a significant impact on employee work procrastination. This finding provides deep insights into work procrastination influenced by the tendency to seek pleasure through online activities. Therefore, it is recommended that companies consider policies that reduce employee opportunities for cyberloafing in the workplace. Additionally, enhancing training and awareness about the negative effects of cyberloafing is crucial to enabling employees to manage their internet usage productively and stay focused on their tasks without succumbing to procrastination. These suggestions are expected to improve productivity and employee performance in the workplace.

Keywords: cyberloafing, employees, work procrastination

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan teknologi informasi mengharuskan para pekerja beradaptasi dengan perkembangan tersebut guna memperlancar pekerjaan sehari-hari. Penggolongan batas usia kerja atau usia produktif bekerja yang berlaku di Indonesia tercantum dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 dengan rentang usia 15-64 tahun yang mana pasar ketenagakerjaan di Indonesia sekarang diisi oleh rentang usia tersebut. Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) sebagai sebuah lembaga riset pada tahun 2020 menunjukkan data pengguna internet di Indonesia 2019-2020 telah mencapai 196,71 juta jiwa dari total populasi penduduk Indonesia berjumlah 266,91 juta jiwa. Hal ini berarti bahwa 73,7% masyarakat di Indonesia telah menggunakan internet dari berbagai usia. Namun, pengguna terbesar adalah rentang usia dari 15-64 tahun dengan jumlah 155,83 juta jiwa dari total populasi 196,71 juta jiwa. Berdasarkan rentang usia tersebut dapat diartikan bahwa pengguna internet terbesar adalah usia yang produktif bekerja. Kemudian survei tersebut juga melaporkan 5 alasan tertinggi seseorang menggunakan internet yaitu pertama untuk sosial media, kedua untuk komunikasi, ketiga untuk hiburan, keempat untuk bekerja, dan kelima untuk kebutuhan lainnya (APJII, 2020).

Yuhefizar (dalam Oktapiansyah, 2018) percaya bahwa keberadaan internet akan mengakibatkan perubahan yang besar terutama dalam hal kebebasan untuk mendapatkan dan menyebarkan informasi tanpa terikat oleh wilayah geografis. Tujuan utama menggunakan internet di perusahaan adalah untuk memudahkan tugas-tugas karyawan dan mengurangi waktu yang diperlukan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan (Öğüt et al., 2013). Penggunaan internet sangat menunjang kecepatan kerja, tetapi di sisi lain internet juga memiliki dampak negatif dalam dunia kerja. Penelitian Zatalina et al. (2020) menyatakan karyawan sering menggunakan jaringan internet kantor untuk menelusuri sosial media seperti *Twitter*, *Facebook*, dan lain-lain. Ada juga yang hanya *browsing Google* dan bermain *game online*.

Berdasarkan studi yang dilakukan Paulsen (2015) menyatakan bahwa karyawan menghabiskan waktu rata-rata 1,5–3 jam untuk melakukan kegiatan pribadi selama jam kerja yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Hal ini mencerminkan bahwasanya pegawai bukan kekurangan waktu melainkan tidak dapat memanfaatkan waktu secara efisien. Tidak dapat memanfaatkan waktu secara efisien bisa terlihat dari perilaku menunda-nunda dalam mengerjakan sesuatu yang disebut dengan prokrastinasi (*procrastination*) (Filasufiah, 2022).

Menurut Tuckman (1990), prokrastinasi adalah kebiasaan untuk menunda-nunda, menghindari, atau menangguhkan penyelesaian aktivitas yang semestinya selesai, yang terdiri dari tiga aspek, yaitu membuang waktu, menghindari mengerjakan hal-hal yang tidak disukai dan menyerah melakukan tugas yang sulit, serta menyalahkan orang lain atas tanggung jawab diri sendiri. Mengacu pada hasil *literature review* Dobriyal dan Sharma (2018) yang berjudul "*Procrastination affecting the work at workplace*", ditemukan hasil beberapa dampak buruk dari perilaku prokrastinasi kerja karyawan bagi organisasi atau perusahaan seperti turunnya produktivitas perusahaan karena turunnya kinerja karyawan, terhambatnya perkembangan perusahaan, serta rendahnya komunikasi dan rendahnya hubungan antar karyawan.

Menurut Bernard (1992), ada berbagai faktor penyebab seseorang disebut prokrastinator, salah satunya adalah *pleasure-seeking*, yang merujuk pada pencarian kesenangan. Zatalina et al. (2020), dalam penelitiannya, menjelaskan bahwa individu yang hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan, seperti yang dilakukan oleh pengguna internet yang selalu merasa nyaman dengan situasi *online*, lebih cenderung memprioritaskan kegiatan *online* daripada hal-hal lain yang bahkan mungkin lebih penting. Penyalahgunaan jaringan internet yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan juga disebut dengan *cyberloafing* (Lavoie & Pychyl, 2001). *Cyberloafing* didefinisikan sebagai penggunaan internet dan teknologi selama jam kerja untuk keperluan pribadi yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, menggunakan akses internet dengan jenis komputer (seperti *desktop*, *phone-cell*, *tablet*) saat bekerja untuk aktivitas non-destruktif di mana atasan karyawan tidak menganggap perilaku itu berhubungan dengan pekerjaan (Askew, 2012; Blanchard & Henle, 2008; Vitak et al., 2011). Sebuah penelitian yang dilakukan Herdianti et al. (2016) menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat mengakibatkan turunnya produktivitas kerja berkisar pada angka 30%–40% dan akan menimbulkan kerugian biaya organisasi setiap tahun. Menurut Ozler dan Polat (2012) terdapat beberapa faktor yang melatarbelakangi terjadinya perilaku *cyberloafing*, yaitu faktor individual, organisasi dan situasional.

Faktor individual berkaitan dengan karakteristik individu yang berbeda meliputi persepsi dan sikap, karakteristik pribadi seperti rasa malu, kesepian, isolasi, kontrol diri, harga diri dan kontrol diri untuk bertindak, kebiasaan dan kecanduan internet. Faktor demografi, keinginan untuk berpartisipasi, norma dan norma sosial dan etika pribadi. Faktor-faktor dalam organisasi mencakup pembatasan penggunaan internet, harapan hasil, dukungan manajemen, pandangan rekan kerja tentang kebijakan mengenai pemborosan waktu dengan internet, sikap kerja pegawai, dan sifat pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan. Faktor-faktor situasional yang mempengaruhi perilaku yang tidak semestinya di internet sering kali muncul ketika pegawai memiliki akses internet di lingkungan kerja (Weatherbee, 2010).

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa *cyberloafing* sering terjadi pada dunia kerja, khususnya dalam sebuah organisasi perusahaan dan menjadi salah satu faktor terjadinya prokrastinasi kerja pada karyawan yang berujung pada penurunan kinerja karyawan yang akan merugikan perusahaan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengetahui "pengaruh *cyberloafing* terhadap prokrastinasi kerja pada karyawan".

METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain kolerasional. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode total sampling yang berjumlah 80 karyawan yang bekerja di PT. GIJ berjumlah 40 karyawan dan PT. GAL berjumlah 40 karyawan. Kedua lokasi perusahaan tersebut berada di salah satu desa dari Kec. Mantangai, Kab. Kapuas, Provinsi Kalimantan Tengah. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah karyawan aktif, mendapatkan fasilitas jaringan internet saat bekerja, menggunakan perangkat *android*, *ios* atau *windows*, baik itu milik pribadi atau perangkat yang telah disediakan oleh perusahaan yang hanya diizinkan untuk di tempat kerja.

Pengujian diskriminasi item menggunakan *Corrected Item Total Correlation* dan pengujian reliabilitas menggunakan uji *Cronbach's Alpha*. Skala *Cyberloafing* yang digunakan pada penelitian ini dirujuk dari Lim dan Chen (2012) yaitu aktivitas *emailing* dan *browsing* sebanyak 34 item. Skala *Pokrastinasi* Kerja disusun oleh peneliti berdasarkan aspek yang disusun dari Tuckman (1990) yang mengukur tiga dimensi yaitu membuang waktu, menyerah dan menghindari tugas, serta menyalahkan orang lain dengan jumlah aitem sebanyak 46 item. Analisis data yang akan digunakan adalah analisis regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti membagikan skala berupa *Google Form*/*online* kepada karyawan yang sesuai dengan responden penelitian kemudian ditemukan subjek berjumlah 62 yang telah berpartisipasi, akan tetapi setelah dilakukan uji normalitas, data penelitian tidak berdistribusi normal, sehingga data *outlier* pada penelitian ini dibuang dan tersisa data yang digunakan berjumlah 51 subjek dan akan digunakan dalam seluruh tahapan pengujian dalam penelitian ini sehingga diperoleh nilai signifikansi *cyberloafing* sebesar 0,54 dan nilai signifikansi prokrastinasi kerja sebesar 0,20. Karena signifikansi kedua variabel lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Kemudian hasil uji linearitas diperoleh nilai signifikansinya adalah 0,035 ($p < 0,05$) yang berarti antara variabel *cyberloafing* dan prokrastinasi kerja terdapat hubungan yang linear.

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi

	r	*p*
Prokrastinasi - *Cyberloafing*	0,323	0,010

Hasil Uji Korelasi menunjukkan nilai korelasi kedua variabel sebesar 0,323 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan terdapat korelasi antar variabel.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	*t*	*Sig.*
Constant	6,373	0,000
Cyberloafing	2,386	0,021

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,386 ($p < 0,05$) sedangkan nilai t tabel yang diperoleh dari perhitungan Excel sebesar 2,009 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka terdapat pengaruh *cyberloafing* yang signifikan terhadap prokrastinasi kerja pada karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi

Model	*R Square*
1	0,104

Hasil Uji Determinasi dapat dilihat koefisien determinasi (R^2 atau R *Square*) sebesar 0,104, hal ini berarti menunjukkan pengaruh *cyberloafing* terhadap prokrastinasi kerja sebesar 10,4%, sedangkan selebihnya merupakan faktor lain.

Berdasarkan analisis data yang diperoleh maka dapat dikatakan bahwa *cyberloafing* memiliki pengaruh signifikan terhadap prokrastinasi kerja pada karyawan. Hasil uji korelasi menunjukkan korelasi yang signifikan antar variabel dengan nilai korelasi kedua variabel sebesar 0,323 ($p < 0,05$). Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,386 ($p < 0,05$) dengan signifikansi sebesar 0,021. Dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel yang diperoleh dari perhitungan Excel, yaitu 2,009, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari *cyberloafing* terhadap prokrastinasi kerja pada karyawan. Kemudian nilai koefisien determinasi (R^2 atau R *Square*) sebesar 0,104, hal ini berarti menunjukkan pengaruh *cyberloafing* terhadap prokrastinasi kerja sebesar 10,4 %, sedangkan selebihnya merupakan faktor lain.

Hasil analisis data menunjukkan nilai korelasi kedua variabel sebesar 0,323 dengan signifikansi 0,010 yang berarti terdapat korelasi yang rendah, hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi *cyberloafing* yang dilakukan karyawan maka akan semakin tinggi juga terjadinya prokrastinasi kerja pada karyawan, begitu juga sebaliknya. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zatalina et al. (2020) mengungkapkan bahwa semakin tinggi *cyberloafing* maka semakin tinggi prokrastinasi kerja, sebaliknya jika semakin rendah *cyberloafing* maka akan semakin rendah prokrastinasi kerja. Peneliti menganggap

rendahnya hubungan antar kedua variabel karena penelitian ini dilakukan di daerah pelosok yang jaringan internetnya sering mengalami gangguan, meskipun karyawan sudah diberi fasilitas jaringan internet tetapi sering terjadi gangguan jaringan yang membuat karyawan tidak terlalu lama *surfing* internet, media sosial dan akses lainnya.

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Plt. Kepala Dinas Komunikasi, Informatika, Persandia, dan Statistik (DiskominfoSantik) Provinsi Kalimantan Tengah Agus Siswadi yang menyatakan bahwa hingga saat ini, di seluruh wilayah Kalimantan Tengah, terdapat sekitar 400 titik *blank spot* atau daerah yang belum terjangkau oleh sinyal komunikasi. Keadaan *blank spot* ini dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu daerah yang hanya memiliki sinyal untuk telepon dan pesan singkat, dengan 225 titik, dan daerah lainnya yang belum terhubung dengan jaringan internet 4G. Pihak berwenang berencana untuk meningkatkan konektivitas ini hingga akhir tahun 2022 (Diskominfo Prov. Kalteng, 2021). Korelasi yang rendah tersebut juga dapat disebabkan oleh faktor lain seperti kontrol diri yang baik dari individu (Sari & Ratnaningsih, 2020), pembatasan penggunaan internet, konsekuensi negatif yang didapatkan apabila menggunakan internet, dukungan manajerial, persepsi rekan kerja mengenai norma, sikap kerja karyawan (ketidakadilan dalam pekerjaan, komitmen kerja, dan kepuasan kerja), dan karakteristik pekerjaan (Ozler & Polat, 2012) dan etos kerja yang tinggi (Rahmah, 2018).

Hasil analisis data koefisien determinasi (R^2 atau R *Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,104, hal ini berarti bahwa sumbangan efektif *cyberloafing* terhadap prokrastinasi kerja sebesar 10,4%, sedangkan 89,6% merupakan faktor lain. Faktor lain tersebut di antaranya adalah menurut yaitu kecemasan, pencelaan terhadap diri sendiri, ketidaknyamanan, tidak teraturnya waktu, berantakan atau tidak teraturnya lingkungan, pendekatan yang lemah terhadap tugas, kurangnya memberikan pernyataan yang tegas, permusuhan terhadap orang lain, perasaan tertekan dan kelelahan (Bernard, 1992). Ferrari et al. (1995) mengungkapkan bahwa faktor yang memengaruhi prokrastinasi dapat dikategorikan menjadi dua macam, yaitu faktor internal meliputi kondisi fisik dan kondisi psikologis dari individu, dan faktor eksternal meliputi pengasuhan orang tua dan lingkungan. Menurut Patrzek et al. (2012) beberapa faktor yang melatarbelakangi prokrastinasi antara lain faktor yang terkait dengan sifat individu (perasaan diri negatif, menghindari, perfeksionisme), serta faktor yang berkaitan dengan kemampuan pribadi (rendahnya regulasi diri, kurangnya keterampilan manajemen waktu, rendahnya keterampilan belajar, dan kurangnya pengetahuan), faktor afeksi (kecemasan, frustrasi, perasaan tertekan), faktor kognitif (kekhawatiran, takut akan kegagalan, keyakinan yang tidak rasional, faktor pengalaman belajar (perilaku belajar, pengalaman belajar yang negatif), faktor kesehatan fisik dan mental, faktor persepsi terhadap karakteristik tugas (tingkat kesulitan tugas, beban tugas, tugas yang tidak menarik dan tidak menyenangkan).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang diperoleh maka dapat dikatakan bahwa *cyberloafing* memiliki pengaruh signifikan terhadap prokrastinasi kerja pada karyawan. Hasil uji korelasi menunjukkan korelasi yang rendah antar variabel dengan nilai korelasi kedua variabel sebesar 0,323 ($p < 0{,}05$). Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,386 ($p < 0{,}05$) dengan signifikansi sebesar 0,021. Dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel yang diperoleh dari perhitungan Excel, yaitu 2,009, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari *cyberloafing* terhadap prokrastinasi kerja pada karyawan. Kemudian nilai koefisien determinasi (R^2 atau *R Square*) sebesar 0,104, hal ini berarti pengaruh *cyberloafing* terhadap prokrastinasi kerja sebesar 10,4 %, sedangkan selebihnya merupakan faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

APJII. (2020). *Laporan survei internet APJII 2019-2020*. https://survei.apjii.or.id/

Askew, K. L. (2012). *The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing* [University of South Florida]. https://digitalcommons.usf.edu/etd/3957

Bernard, M. E. (1992). *Procrastinate later: How to motivate yourself to do it now*. Schwartz & Wilkinson.

Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, *24*(3), 1067–1084. https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008

Diskominfo Prov. Kalteng. (2021). *Kalteng kejar target merdeka signal akhir 2022*. Diskominfo Prov. Kalteng. https://diskominfo.kalteng.go.id/berita/read/592/kalteng-kejar-target-merdeka-signal-akhir-2022

Dobriyal, S., & Sharma, H. (2018). Procrastination affecting the work at workplace. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, *5*(11), 1–5. https://www.jetir.org/view?paper=JETIRDS06001

Ferrari, J. R., Johnson, J. L., & McCown, W. G. (1995). *Procrastination and task avoidance: Theory, research, and treatment*. Plenum Press. https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0227-6

Filasufiah, N. E. (2022). Hubungan cyberloafing dengan prokrastinasi kerja pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, *3*(2), 110–116. https://doi.org/10.24014/pib.v3i2.13121

Herdiati, M. F., Sujoso, A. D. P., & Hartanti, R. I. (2016). Pengaruh stresor kerja dan persepsi sanksi organisasi terhadap perilaku cyberloafing di Universitas Jember. *Pustaka Kesehatan*, *3*(1), 179–185. https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JPK/article/view/2522

Lavoie, J. A. A., & Pychyl, T. A. (2001). Cyberslacking and the procrastination superhighway: A web-based survey of online procrastination, attitudes, and emotion. *Social Science Computer Review*, *19*(4), 431–444. https://doi.org/10.1177/089443930101900403

Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour and Information Technology*, *31*(4), 343–353. https://doi.org/10.1080/01449290903353054

Öğüt, E., Şahin, M., & Demirsel, M. T. (2013). The relationship between perceived organizational justice and cyberloafing: Evidence from a public hospital in Turkey. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, *4*(10), 226–233. https://doi.org/10.5901/mjss.2013.v4n10p226

Oktapiansyah, H. (2018). *Hubungan antara stress kerja dengan perilaku cyberloafing pada karyawan bank* [Universitas Islam Indonesia]. https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/12369

Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, *4*(2), 1–15. http://www.sobiad.org/eJOURNALS/journal_IJEBEG/arhieves/2012_2/derya_ergun.pdf

Patrzek, J., Grunschel, C., & Fries, S. (2012). Academic procrastination: The perspective of university counsellors. *International Journal for the Advancement of Counselling*, *34*(3), 185–201. https://doi.org/10.1007/s10447-012-9150-z

Paulsen, R. (2015). Non-work at work: Resistance or what? *Organization*, *22*(3), 351–367. https://doi.org/10.1177/1350508413515541

Rahmah, A. (2018). *Hubungan antara etos kerja dan cyberloafing pada aparatur sipil negara (ASN) di tingkat Provinsi Sulawesi Tengah* [Universitas Islam Indonesia]. https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/12705

Sari, S. L., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara kontrol diri dengan intensi cyberloafing pada pegawai dinas X Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Empati*, *7*(2), 572–574. https://doi.org/10.14710/empati.2018.21678

Tuckman, B. W. (1990). Measuring procrastination attitudinally and behaviorally procrastination scale. *American Educational Research Association*, *51*, 473–480. http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED319792.pdf

Vitak, J., Crouse, J., & Larose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, *27*(5), 1751–1759. https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.03.002

Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, *20*(1), 35–44. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.012

Zatalina, N., Hidayatullah, M. S., & Yuserina, F. (2020). Hubungan cyberloafing dengan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil di kantor X Marabahan. *Jurnal Kognisia*, *1*(2), 108–114. https://doi.org/10.20527/JK.V1I2.1555